

Comune di Capralba
Provincia di Cremona
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

<p>Comune di Capralba Indirizzo: Via Piave n. 2 Codice fiscale/Partita IVA: 00323260190 Sindaco: Damiano Cattaneo Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2279 Telefono: 03734521 Sito internet: www.comune.capralba.cr.it E-mail: segreteria@comune.capralba.cr.it PEC: pec@pec.comune.capralba.cr.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 30.07.2022
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 20.01.2022 Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2023-2025, Allegato 1 alla presente deliberazione
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 27.03.2021 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 28.01.2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, da ultimo modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 27.11.2021
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni

	pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di Capralba, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 71 del 27/11/2021
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.</p>	

Allegato 1:

COMUNE DI CAPRALBA

Provincia di Cremona

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Art. 48 D.lgs 11.04.2006, n. 198

Allegato 1

PIANO DI AZIONI POSITIVE (art.48, comma , D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**”- in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *“le amministrazioni dello Stato, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il Comune di Capralba, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche ai fini di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Analisi dati del personale

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere.

Situazione del personale al 30 settembre 2022:

Al 30/09/2022 la situazione del personale che, a qualsiasi titolo, presta servizio presso il Comune di Capralba, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Donne	4
Uomini	1
Totale	5

Così suddivisi per area:

Aree	Donne	Uomini	Totale
Gestione territorio	1	0	1
Polizia Locale	0	1	1
Servizi al Cittadino	1	0	1
Servizi demografici	1	0	1
Ragioneria/tributi	1	0	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

Categoria	Donne	Uomini
B3	1	
B4	1	
C	0	1
D	2	
Totale	4	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Donne	Uomini	Totale
Tempo Pieno	2	0	2
Part Time			
Categoria C			
Tempo Pieno	0	1	1
Part Time			
Categoria B			
Tempo Pieno	2	0	2
Part Time			

Orario di lavoro

Orario generico personale amministrativo

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lun – Mer-Giov-Ven	8-14		6
Martedì	8-13	13.30-16.30	8
Sab.	8-12		4

Orario polizia locale

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lun-Merc-Gio	7-13		6
Martedì	7-12.30	13-16.30	9
Venerdì	13-18		5
Sabato	8-12		4
Note sull'orario di lavoro:			
-			
-			

Orario responsabile d'area tecnica

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lun – Giov.-Ven	8-14		6
Mart-Mer	8-13	13.30-16.30	8
Sab.alternati	8-12		4

Orario responsabile Servizi al Cittadino

Giorno	Mattino	Pomeriggio	Totale ore
Lun – Giov.-Ven	8-13.30		5e30
Martedì	8-13	14.30-18	8e30
Mercoledì	8-14		6
Sabato	8-13		5

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nelle commissioni di concorso/selezione è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Sulla base dell'analisi organizzativa sopra illustrata non emergono situazioni di discriminazioni di alcun genere.

Programma delle azioni positive 2023-2025

Obiettivi

Azione 1: Reclutamento del personale

Nel reclutamento del personale si terrà sempre in considerazione la riserva di 1/3 dei posti a personale a componenti di sesso femminile, facilitata dalla circostanza della componente femminile all'interno dell'amministrazione.

Verrà presto bandito un concorso per responsabile amministrativo finanziario, cat. D, al fine di coprire stabilmente la posizione e delineare in modo inequivoco l'area di responsabilità, sottraendola all'organo di indirizzo politico. L'attuazione della misura permette una migliore distribuzione del carico di lavoro per gli uffici

Tempi di attuazione: primo semestre 2023.

Risorse: ordinarie di bilancio.

Azione 2: Agevolazione nella fruizione di istituti contrattuali rimessi alla discrezionalità dell'ente

Introduzione della possibilità di svolgere la prestazione lavorativa *da remoto* per rispondere per rispondere alle necessità familiari delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tempi di attuazione: durante il triennio.

Risorse: ordinarie di bilancio.

Azione 3: Formazione e aggiornamento professionale

La pandemia e il protrarsi di situazioni emergenziali di vario tipo, unita alla carenza di personale, ha fatto sì che la fruizione di corsi di aggiornamento venisse lasciata all'autogestione del singolo. Durante il triennio è quindi intenzione dell'amministrazione programmare giornate formative, possibilmente in presenza, che coinvolgano tutto il personale del Comune di Capralba.

Tempi di attuazione: durante il triennio.

Risorse: ordinarie di bilancio.

Azione 4: Benessere organizzativo generale

Si segnala la grave instabilità che ha contraddistinto il ruolo di responsabile del servizio Programmazione Economica Finanziaria. Attualmente, il responsabile del servizio è il vicesindaco, sfruttando la possibilità concessa *ex art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001*. ai Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti.

A tal fine, è intenzione dell'amministrazione bandire quanto prima un concorso per la copertura del ruolo.

Tempi di attuazione: primo trimestre 2023.

Risorse: ordinarie di bilancio.

Azione 5: Rinnovo del comitato unico di garanzia

Il comitato unico di garanzia, inizialmente costituito nel 2013, prevedeva la partecipazione di tutti i dipendenti in servizio alla data di costituzione. A distanza di anni, a seguito della cessazione del personale per quiescenza, si rende necessario un rinnovo e una riorganizzazione del comitato.

Tempi di attuazione: nel corso del 2023.

Risorse: ordinare di bilancio.

PROGRAMMA DELLE AZIONI POSITIVE 2023 -2025

OBIETTIVI

I dati statistici sopra riportati evidenziano che la presenza della componente femminile è predominante rispetto a quella maschile, anche con riguardo le responsabilità organizzative aggiuntive.

Nel periodo di vigenza triennale del Piano, saranno raccolti pareri, suggerimenti, osservazioni da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, garantendo così un più armonioso scorrimento annuale.

L'amministrazione Comunale garantisce la partecipazione ai corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti e ai propri dipendenti, con la predisposizione di orari idonei sia a favorire la partecipazione, sia a conciliare la vita professionale e la vita familiare.

In un contesto lavorativo che, sotto il profilo della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e del benessere organizzativo, risente inevitabilmente dei rigidi vincoli imposti dagli ultimi interventi legislativi in materia di limitazione delle assunzioni e riduzione della spesa di personale, con il correlato aumento dei carichi di lavoro e delle criticità organizzative, il piano si focalizza sull'esigenza di garantire pari opportunità già in fase di reclutamento del personale, nonché successivamente sulle politiche per la conciliazione, intese come iniziative dirette a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (flessibilità, orari particolari, part time etc...) e ad agevolare la fruizione di istituti contrattuali rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro (permessi, congedi straordinari, aspettative, etc...). Le azioni positive in essere devono essere rivolte non solo alle dipendenti ed ai dipendenti in qualità di genitori, ma anche un quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Capralba negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Allegato 2